

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. GITA RIAU MAKMUR PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH

AFRINALDI
11371104958

PROGRAM S.1

JURUSAN MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT. GITA RIAU MAKMUR PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

AFRINALDI
11371104958

**PROGRAM S.1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AFRINALDI
 NIM : 11371104958
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
 SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
 TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GITA
 RIAU MAKMUR PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : KAMIS/10 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

DR. MULIA SOSIADY, SE., MM.A.k
 NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. MUHAMMAD SAID HM, M.Ag.MM
 NIP. 19640512 198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

AINUN MARDIAH., SE.,MM
 NIP. 19781203 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AFRINALDI
 NIM : 11371104958
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
 SEMESTER : XIII (TIGA BELAS)
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
 TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GITA
 RIAU MAKMUR PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : KAMIS/10 OKTOBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA

Dr. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

ANGGOTA

PENGUJI I

YUSRIALIS, SE., M.Si
NIP. 19790810 200912 1 004

PENGUJI II

YESSI NESNERI, SE, MM
NIP. 130 712 071



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. GITA RIAU MAKMUR PEKANBARU

AFRINALDI
11371104958

Semangat kerja merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Untuk menciptakan semangat kerja diperlukan lingkungan serta kepemimpinan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Gita Riau Makmur Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang dari 116 orang jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel dengan metode accidental sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sementara nilai Adjust R Square menjelaskan lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sebesar 61,4% sementara sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Semangat Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alam, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru”**

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penyusun menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. KH, Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staf.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Dr Hj Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
4. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
5. Bapak Dr Amrul Muzam, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU
6. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen UIN SUSKA RIAU
7. Bapak Mulia Sosiady, SE, MM.Ak., selaku Ketua Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Ermansyah, SE. MM., selaku Dosen Pembimbing Akademis yang selalu memberikan waktu dan arahnya kepada saya.
9. Buat yang tercinta dan yang tersayang kedua orang tua, Bapak Ajisman dan Ibu Indra Dewi yang sabar mengasuh dan membimbing saya dengan penuh kasih sayang dan penuh kesabaran dan dengan do'a mereka pula maka aku bisa sukses.
10. Keluarga tersayang yang tidak bisa disebut satu persatu, yang selalu memberikan semangat, motivasi dan bimbingannya selama ini, terima kasih.
7. Seluruh Dosen dan Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau yang telah memberikan bekal ilmu dan membantu kegiatan perkuliahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Keluarga manajemen yang telah menjadi keluarga. Yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
9. Keluarga MSDM A angkatan 2013 yang telah menjadi keluarga dan selalu memberikan semangat dan motivasi.
10. Teman – teman yang telah mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi yang disusun.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penyusun berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Pekanbaru, September 2019
Penyusun

AFRINALDI
11371104958

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.2 Semangat Kerja.....	14
2.3 Lingkungan Kerja	22
2.4 Kepemimpinan.....	26
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.6 Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Serta Semangat Kerja Dalam Islam.....	32
2.7 Penelitian Terdahulu.....	36
2.8 Definisi Operasional Variabel	37
2.9 Kerangka Pemikiran	39
2.10 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Populasi	41
3.3 Sampel.....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Teknik Analisa Data.....	43
3.6 Uji Kualitas Data.....	44
3.7 Uji Asumsi Klasik	45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.8 Uji Regresi Linier Berganda	47
3.9 Uji Hipotesis.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1 Sejarah Singkat PT Gita Riau Makmur Pekanbaru.....	50
4.2 Struktur Organisasi PT Gita Riau Makmur Pekanbaru.....	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Karakteristik Karyawan	54
5.2 Deskripsi Variabel.....	56
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	63
5.4 Uji Normalitas.....	65
5.5 Uji Asumsi Klasik	67
5.6 Analisis Data Penelitian	71
5.7 Pembahasan.....	75
BAB VI PENUTUP	81
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Labourn Turn Over Pada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru	2
Tabel 1.2 Laporan Absensi Karyawan PT Gita Riau Makmur Pekanbaru Tahun 2014 – 2018.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner	43
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Rentang Usia	54
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan	59
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Semangat	61
Tabel 5.8 Uji Validitas	63
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 5.11 Uji Autokorelasi	70
Tabel 5.12 Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 5.13 Uji T Hitung.....	73
Tabel 5.14 Uji F Hitung.....	74
Tabel 5.15 Koefisien Determinasi.....	75

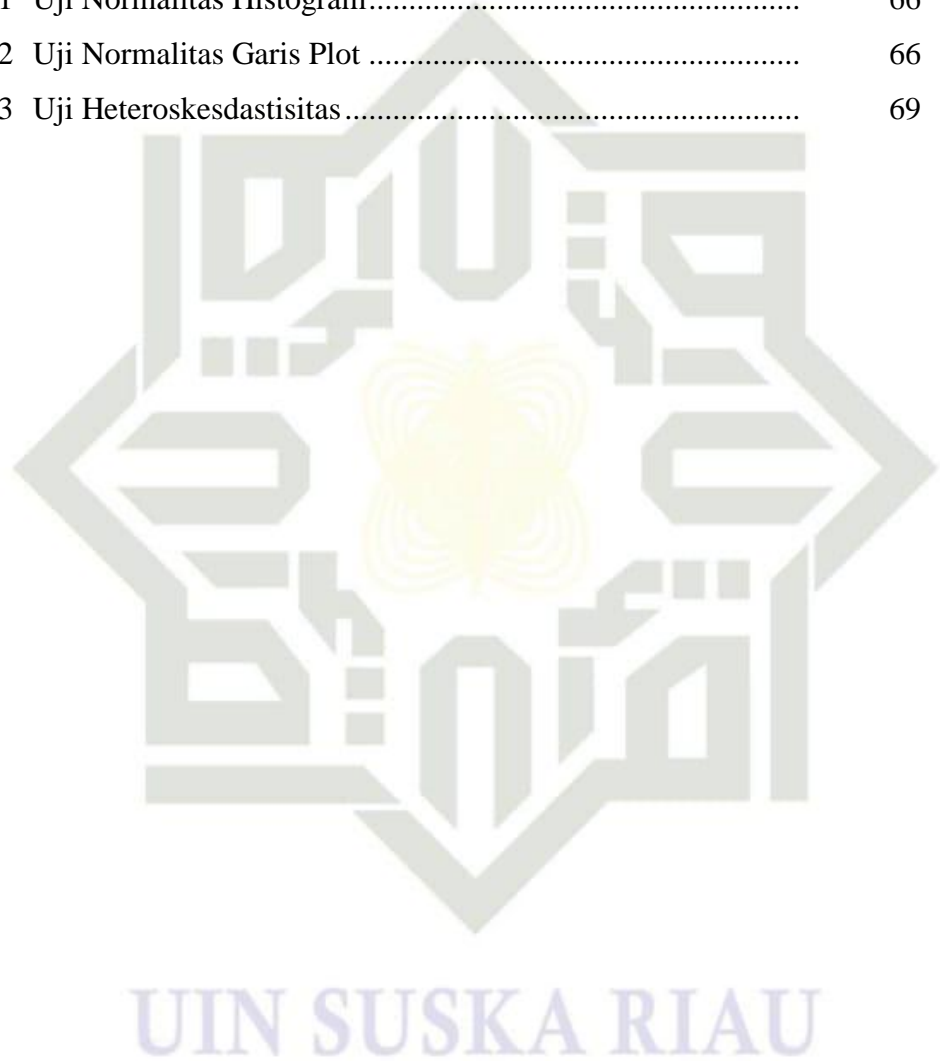


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	66
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	66
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu perusahaan.

Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan. Mengingat perannya yang penting, sudah selayaknya perusahaan melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan semangat kerja karyawan.

Untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, dalam hal ini perlukan adanya peran organisasi dalam sistem mengatur memanejerial untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Melihat pentingnya pencapaian tujuan perusahaan maka diperlukan penanganan terhadap sumber daya manusia agar dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik secara moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat menunjang suatu pekerjaan karyawan dengan sendirinya karyawan akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan akan dapat meningkat kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja.

Tabel 1.1 : Data Labourn Turn Over Pada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1	2014	102	7	11	106
2	2015	106	13	13	108
3	2016	108	14	18	112
4	2017	112	8	12	116
5	2018	116	-	-	-

Sumber : PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru, 2019

Berdasarkan data LTO perusahaan, dimana pada tahun 2014 sampai dengan 2016 jumlah karyawan yang keluar terus mengalami peningkatan sehingga membuat perusahaan juga melakukan rekrutmen yang banyak untuk mengisi setiap kekosongan yang ditinggalkan. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya penurunan dari kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

Lingkup semangat kerja karyawan ini menjadi suatu tantangan utama bagi PT.

Gita Riau Makmur Pekanbaru yang merupakan Perusahaan Dealer Mobil Hino yang ada di wilayah Riau Pekanbaru, berdasarkan hasil observasi ditemui fenomena seperti intensitas absen karyawan yang tinggi dan karyawan banyak yang datang terlambat dan pulang cepat, hal ini menandakan kejenuhan karyawan dan semangat kerja karyawan yang belum maksimal.

Berikut adalah data absensi karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.2: Laporan Absensi Karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata (Orang)						Produktivitas/ Unit
		Alpa/ Hari	%	Cepat Pulang/ Hari	%	Terlambat/ Hari	%	
2014	102	5	4.90	5	4.90	6	5.88	712
2015	106	6	5.66	5	4.72	6	5.66	871
2016	108	5	4.63	5	4.63	5	4.63	812
2017	112	6	5.36	6	5.36	6	5.36	739
2018	116	7	6.03	6	5.17	7	6.03	741

Sumber : PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru, 2019

Perhitungan tingkat absensi pegawai diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi Karyawan}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat data absensi karyawan seperti alpa, terlambat masuk dan cepat pulang pada tahun 2014-2018 berfluktuasi namun cenderung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat. Dimana pada tahun 2018 rata-rata karyawan yang alpa perhari dengan sebanyak 7 orang, cepat pulang rata-rata 6 orang dan terlambat masuk sebanyak 7 orang. Jika dilihat dari ketidakhadiran cenderung tinggi (melebihi 5% perhari).

Hal ini diperkuat oleh beberapa fenomena lain yang terjadi menyangkut semangat kerja diantaranya seperti turunnya semangat kerja karyawan atau karyawan kurang produktif, yang ditandai dengan banyaknya laporan kerja bulanan yang tertunda dibulan berikutnya, banyaknya karyawan masa kerjanya singkat atau suka berpindah ke tempat kerja perusahaan lain dan karyawan kurang bekerjasama dan merasa tidak cocok dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama antar karyawan.

Dalam (Widiantari, 2015) meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan diantaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, membangun moral karyawan, menciptakan komunikasi dan memberikan pelatihan serta menyediakan pekerjaan yang menarik dan menantang. Maka dalam penelitian ini diambil lingkungan kerja dan kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut.

Adapun permasalahan letak tata ruang kerja yang cenderung berhimpitan antara satu meja kerja dengan meja kerja yang lain, serta tidak adanya sekat ruang yang memisahkan divisi service dengan divisi sumber daya manusia secara otomatis akan mengurangi rasa nyaman dalam bekerja karena terlalu bising yang menyebabkan konsentrasi karyawan terganggu, selain itu kurangnya privasi karyawan dalam bekerja juga menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal.

Hasil pra survey dari 10 orang responden tentang lingkungan kerja diketahui bahwa 45% responden menjawab penerangan di tempat kerja belum sesuai dengan kebutuhan, selanjutnya 55% responden mengatakan suhu udara diruangan kerja kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kemudian 55% responden menjawab masih ada suara bising saat menjalankan pekerjaan dan mengganggu konsentrasi karyawan. Selain itu 70% responden mengatakan ruang gerak ditempat kerja belum luas, serta 60% responden yang menjawab hubungan antar sesama karyawan belum terjalin dengan baik.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja lebih baik perusahaan mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi semangat dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu karena seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Dalam mencapai tujuannya perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia dan seorang pemimpin yang reformis serta peduli terhadap perubahan yang ada serta mampu menjalankan peran penting didalam organisasi. Sesuai dengan perannya, pemimpin sebagai petunjuk arah dan tujuan masa depan, agen perubahan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negosiator dan sekaligus sebagai pembina dalam mengarahkan seluruh komponen atau sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan merupakan faktor penting sebagai penggerak organisasi/perusahaan. Keberadaan kepemimpinan menjadi sangat penting karena merupakan kunci terciptanya keberhasilan dalam organisasi/perusahaan.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik akan menyebabkan para karyawan termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Fenomena kepemimpinan di PT. Gita Makmur Pekanbaru pada umumnya lebih menekankan pada pelaksanaan komunikasi dan keteladanan atasan kepada bawahan yang dipimpinnya, dalam hal ini PT. Gita Makmur komunikasi dari atasan kepada bawahan masih kurang terlihat sebagai sebuah rantai organisasi yang sebagaimana mestinya dilakukan dalam sebuah perusahaan. Selain itu keteladanan pimpinan juga belum dapat dijadikan acuan bagi para bawahan, Selanjutnya hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang terjalin dengan baik. kurangnya koordinasi kerja yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merupakan salah satu komunikasi antara pimpinan dan bawahan, dimana pimpinan cenderung bertindak sesuai dengan keinginannya dan kurang memberikan pengarahan dan pengontrolan terhadap kinerja bawahan. Selain itu, pimpinan juga jarang memberikan pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja bawahan. Pimpinan kurang peduli dengan permasalahan internal bawahan dan kurang memberikan kebebasan para bawahan untuk mengambil keputusan.

Dari semua penjabaran latar belakang ini, peneliti berkesimpulan meneliti:

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru?
- 2 Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru?
- 3 Apakah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur secara parsial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Semangat kerja karyawan PT. Gita Riau Makmur secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengalaman amat berharga bagi penulis.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sistematika Penulisan

Untuk membantu memperjelas arah pandangan serta tujuan penulisan sistematikanya adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan secara singkat mengenai isi Proposal yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memaparkan teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecahan masalah serta berisi tentang penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Diuraikan berbagai hal, diantaranya sampel penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, metode penelitian serta metodologi analisis yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan tentang gambaran umum pada perusahaan yang menjadi sampel penelitian.



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

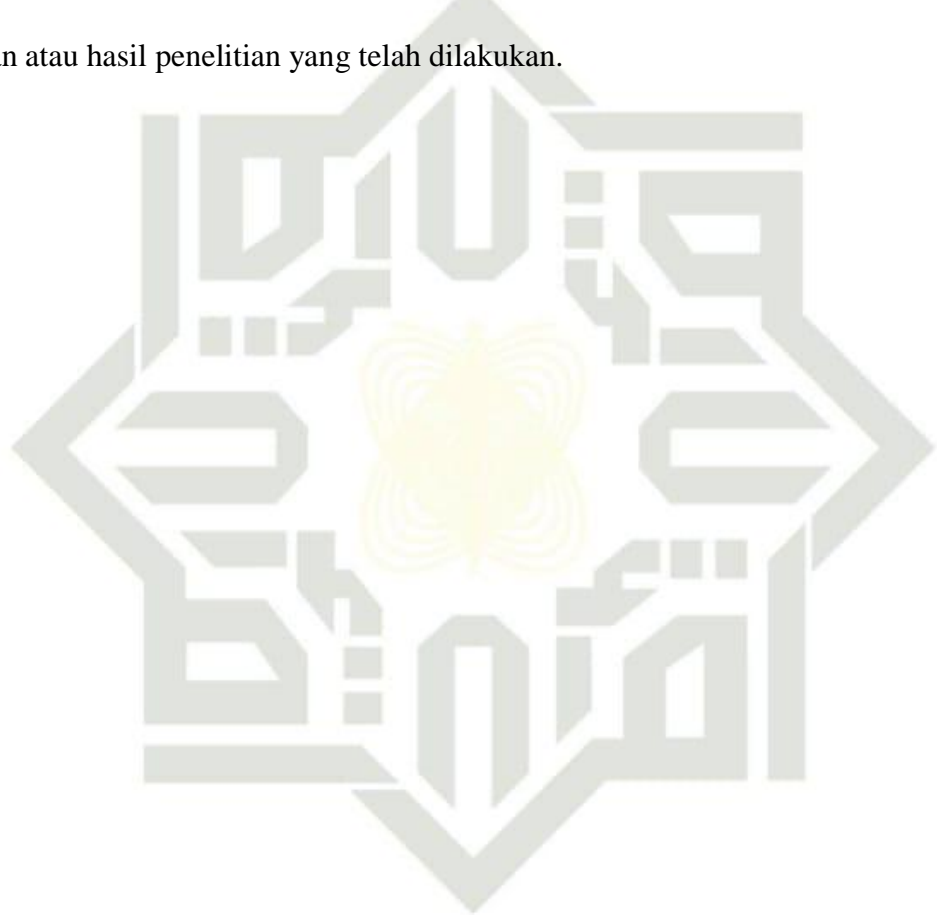
Mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI PENUTUP

Disampaikan beberapa kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran dengan temuan atau hasil penelitian yang telah dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM-nya (Rivai, 2009:1).

Dessler (2011:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Umar (2012:128) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (**Rivai dan Sagala, 2013:13**).

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Defenisi Semangat Kerja

Menurut **Hasibuan (2010:91)** mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitifitas dalam pekerjaanya.

Hasley (2011:51) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dalam penelitian terbarunya, **Hasibuan (2010:94)** menjelaskan semangat kerja adalah kemauan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan cepat dan baik. Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja berhubungan dengan perasaan dan tindakan. Semangat adalah keadaan pikiran ketika batin tergerak untuk melakukan satu atau banyak tindakan. Jadi, semangat itu memiliki fungsi sebagai penggerak batin untuk bertindak. Fungsi semangat untuk membakar atau menghangatkan semua yang dingin dan lesu. Bila hati kita beku dan dingin, tiada lagi semangat, maka kita pun menjadi 'mati', karena tidak ada lagi yang akan kita kerjakan; yang ada hanya perasaan malas dan statis. Jadi semangat itu adalah awal dari segala prestasi yang dapat kita raih, karena semangat merupakan sumber energi yang membuat kita tidak pernah kehabisan energi. Dengan semangat, kita dapat belajar dan berusaha semaksimal mungkin, tanpa mengenal lelah. Fisik yang sudah melemah akibat rasa lelah, seperti mendapatkan energi tambahan, pada saat semangat muncul membakar.

Semangat kerja atau "morale" adalah "Kepuasan secara keseluruhan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, kelompok kerja, pimpinan organisasi dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungannya". Hal senada juga disampaikan oleh Nitisimito, semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Sedangkan kegairahan adalah "Kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Ini berarti bahwa dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan kepindahanpun kecil terjadi. Semua ini juga mengandung arti bahwa cepat dan baiknya pekerjaan ditentukan oleh semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja.



2.2.2 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Hasibuan (2010), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier (1999, p.184), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri

2.2.3 Penyebab Turunnya Semangat Kerja Karyawan

Hasibuan (2007) menyatakan sebab-sebab pasang surutnya semangat kerja pegawai yaitu :

1. Setiap tenaga kerja niscaya akan terus memantau lingkungannya untuk memperoleh tanda-tanda yg mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologinya.
2. Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral, atau sebagai tekanan, atau juga sebagai sesuatu yg netral.
3. Dampak keputusan manajemen yg tidak dijalankan sebagaimana mestinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut **Nitisemito (2010:61)**, indikator-indikator tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja, menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi, pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.
3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat, meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
5. Kegelisahan dimana-mana, kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesahserta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
6. Tuntutan yang sering terjadi, tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.
7. Pemogokan, pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan. Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dibidangnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

23

Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. **Robbins** dalam **Fathonah** dan **Utami (2012:3)** menyatakan bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (**Sedarmayanti** dalam **Sugiyarti, 2012:75**). Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan bekerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012:174) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktifitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut **Sedarmayanti (2012:85)** lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan kinerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Menurut **Robbins (2011:168)** lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2012:86)** lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Bekerja di dalam perusahaan. Bekerja didalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian diharuskan membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman. Dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih baik banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan **Sedarmayanti (2012:90)** yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012:92) menjelaskan, indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu: 1) Penerangan, 2) Suhu Udara, 3) Suara Bising, 4) Penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, 5) Keamanan kerja, dan 6) Hubungan antar sesama karyawan.

2.4 Kepemimpinan

2.4.2 Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu karena seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki ketrampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013).

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:170). Sedangkan menurut George R. Terry (Kartini Kartono, 2010:83) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Sedangkan menurut Robbins (2012:163), kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2014:28). Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki gaya atau tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Masing-masing gaya atau tipe kepemimpinan dapat dipastikan akan mengakibatkan dampak yang berbeda kepada para karyawan atau bawahannya. Namun, yang patut diperhatikan oleh setiap pemimpin adalah gaya atau tipe kepemimpinannya harus dapat memajukan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, bukan sebaliknya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4.2 Macam- macam Gaya Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2011:133)**, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Menurut **Winardi (2012:78)**, gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai keinginannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap sikap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan, dan mencetuskan ide.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Rivai (2014:122)** ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Oteriter

Kepemimpinan Oteriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan dalam penelitian ini menurut **Anoraga (2011:34)** adalah: a) Komunikasi, b) Kejujuran, c) Keteladanan, d) Kompetensi, e) Konsistensi, f) Hubungan, g) Wawasan.

2.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. **Siagian (2014:289)** menjelaskan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas, sangat jelas bahwa lingkungan kerja juga menjadi peranan yang sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Selain lingkungan kerja, faktor kepemimpinan juga sangat berperan dalam meningkatkan semangat karyawannya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Rivai (2014:28)** kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Jika kedua faktor ini berjalan dengan baik, dalam arti lingkungan kerja yang nyaman dan tentram membuat karyawan merasa betah untuk bekerja di kantor, ditambah pimpinan yang memiliki kemampuan untuk memberikan inovasi tentang ketentuan-ketentuan yang ada di kantor, dan mau memotivasi bawahannya agar karyawan merasa aman menambah semangat kerja karyawan.

2.6

Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan serta Semangat kerja dalam islam

Lingkungan kerja dalam pandangan islam adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai peranan masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat. Seperti yang tertulis dalam firman Allah SWT, dalam surat AL-Qashash ayat:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu tedarik (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha agar bisa mencapai tujuan yang diinginkannya. Dan hasil usahanya itu sesuai dengan apa yang diusahakan. Hal ini terlihat dalam firman Allah dalam surah An-Najm ayat 39 artinya:

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فُتِنْتُمْ وَالشَّهَادَةُ الْغَيْبِ عَالِمٍ إِلَى وَسْتُرْدُونَ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلُكُمْ اللَّهُ فَيَنبَرِي أَعْمَلُوا وَقُلْ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waquli i'maluu fasayaraa allaahu 'amalakum warasuuluhu waalmu/minuuna wasaturadduuna ilaa 'aalimi alghaybi waalsysyahaadati fayunabbi-ukum bimaa kuntum ta'maluuna. QS. At-Taubah [9]:105

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Segala amal atau pekerjaan yang kita lakukan sesungguhnya untuk kita sendiri. Maka dari itu, hendaklah kita melakukan yang terbaik untuk dapat meningkatkan semangat kerja kita. Karena jika tidak akan mendapatkan kebaikan yang kita inginkan.

Sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-jaatsiyah ayat 15 :

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, Maka itu adalah untuk dirinya sendiri, dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan, Maka itu akan menimpa dirinya sendiri, Kemudian kepada Tuhanmulah kamu dikembalikan*

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُؤًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَالْكُفَّارَ أَوْلِيَاءَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ (٥٧)

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil Jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu Jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman. QS.al-Maaidah: 57*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks yang sempit seperti ritual saja, tetapi Islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti yang lebih luas seperti bekerja, berdagang, menuntut ilmu, dan berbagai perintah lainnya. Bekerja dalam Islam sangat di haruskan karena secara langsung di perintahkan dalam Al Quran dan di perjelas dalam Al hadist. Dalam surat At Taubah ayat 105 Allah menyuruh umat Islam untuk bekerja. Maka sudah seharusnya sebagai umat Islam mempunyai spirit dan motivasi untuk bekerja keras, agar tidak bergantung kepada siapapun, umat Islam adalah umat yang terbaik seperti yang di sebutkan pula dalam surat Ali 'Imran ayat 110 bahwa : *"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah..."* . Allah sudah menyebutkan bahwa umat Islam adalah umat yang terbaik, karena itu umat Islam harus unggul dalam segala hal, memiliki semangat kerja yang luar biasa, mau bekerja keras dan pantang menadahkan tangannya kebawah, sebaliknya umat Islam harus mengangkat tangan setinggi-tingginya (berada di atas) siap mengayunkannya dengan kerja keras.

Rasulullah SAW bersabda dalam hadistnya yang di riwayatkan oleh Bukhari dan Muslim bahwa Sesungguhnya seseorang di antara kamu yang berpagi-pagi dalam mencari rejeki, memikul kayu kemudian bersedekah sebagian darinya dan mencukupkan diri dari (meminta-minta) kepada orang lain, adalah lebih baik ketimbang meminta-minta kepada seseorang, yang mungkin diberi atau ditolak. Begitu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mulianya umat Islam, sehingga dalam Islam wajib hukumnya bekerja keras berdasarkan banyak ayat-ayat Al Quran dan Hadist-hadist yang memerintahkan orang-orang beriman atau umat Islam untuk bekerja keras. Tetapi nampaknya begitu banyak perintah dan anjuran dalam Islam namun belum sampai menggerakkan hati dan jiwa-jiwa umat Islam yang tertidur pulas untuk bangun mengejar ketertinggalannya.

Kerja keras bisa diartikan sesuatu yang dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dan dicita-citakan. Kerja keras bisa dilakukan dalam berbagai hal. Orang yang bekerja keras sangat bersemangat dan berusaha keras meraih hasil yang terbaik dan maksimal. Mereka yang bekerja keras dapat memanfaatkan waktu dengan optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal jarak, waktu, dan hambatan-hambatan yang dihadapinya. Sebagai agama yang bertujuan mengantarkan hidup manusia kepada kesejahteraan dunia dan akhirat, lahir dan bathin, Islam telah membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Pola hidup Islami tersebut dengan jelas dalam Alqur'an dan terurai dengan sempurna dalam sunnah Rasulullah SAW. Islam membuka pintu kerja setiap muslim agar ia dapat memilih amal yang sesuai dengan kemampuannya, pengalaman, dan pilihannya. Islam tidak membatasi suatu pekerjaan secara khusus kepada seseorang, kecuali demi pertimbangan kemaslahatan masyarakat. Islam tidak akan menutup peluang kerja bagi seseorang, kecuali bila pekerjaan itu akan merusak dirinya atau masyarakat secara fisik atau pun mental. Setiap pekerjaan yang merusak diharamkan oleh Allah.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
1	(Haig, Malvinas S, 2013)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Prima Rasa Lestari	Jurnal Manajemen Volume 1 Nomor 3 Tahun 2013.	Variabel Bebas : Kepemimpinan Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Semangat Kerja Metode : regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja. Persamaan: Variabel bebas : Lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Variabel terikat : semangat kerja. Perbedaan : Periode pengamatan Tahun 2017. Objek penelitian : Karyawan PT. Gita Riau Makmur
2	(Ferry Saputra, 2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. ADEI Pelalawan.	Jurnal Manajemen Bisnis Volume 2 Nomor 3 Tahun 2011.	Variabel Bebas : Kepemimpinan Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Semangat Kerja Metode : -Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. ADEI Pelalawan. Persamaan : Variabel bebas : kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Variabel terikat : semangat kerja. Metode : Regresi linear berganda. Perbedaan :

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
1					Objek : Karyawan PT. Gita Riau Makmur Tahun penelitian : 2017
2	(Sri Ramadhani, 2009)	Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Arara Abadi.	Jurnal Ekonomi Bisnis Volume 01 Nomor 01 Tahun 2009.	Variabel Bebas : Kepemimpinan Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Semangat Kerja Metode : regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Arara Abadi Persamaan : Variabel bebas : kepemimpinan Variabel terikat : semangat kerja Metode : regresi linear berganda Perbedaan : Objek : Karyawan PT. Gita Riau Makmur Tahun penelitian : 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis, dan sebagainya.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel/Metode	Hasil Penelitian
4	(Bakhtiar, 2017)	Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan.	Jurnal Adminitrasi Bisnis Volume 1 Nomor 2 Tahun 2017.	Variabel Bebas : Fasilitas Kerja Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Semangat Kerja Metode : Koefisien Determinasi	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumut Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai Fhitung sebesar 4,217 diterima pada taraf signifikan 5%. Persamaan : Variabel bebas : Lingkungan kerja Variabel terikat : Semangat kerja Metode : Koefisien Determinasi Perbedaan : Objek : Bank Sumut – Medan Variabel bebas : Fasilitas
5	(Karsini, dkk, 2016)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang.	Jurnal Ekonomi Bisnis Volume 3 Nomor 1 Tahun 2016.	Variabel Bebas : Semangat Kerja Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Metode : Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan : Variabel : Semangat Kerja Metode : Koefisien Determinasi Perbedaan : Variabel : Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja





2.9 Defenisi Oprasional Variabel

Untuk memberikan acuan dalam penyusunan kuesioner, maka dibutuhkan adanya tahap operasionalisasi variabel penelitian yang merumuskan sejumlah indikator utama untuk mengukur variabel penelitian

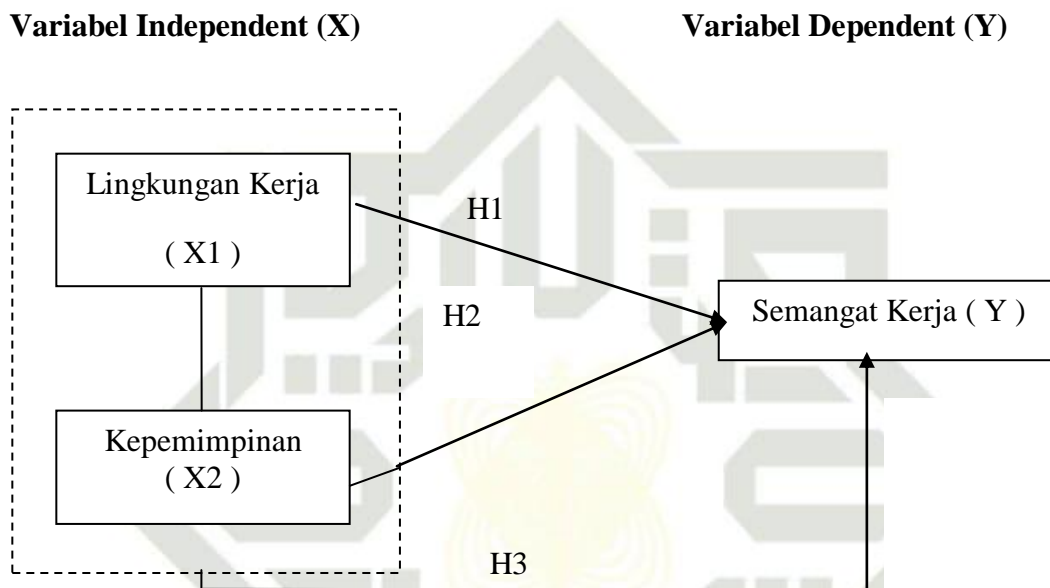
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahn yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Sedarmayanti 2009:92)	a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak yang diperlukan f. Keamana kerja g. Hubungan antar sesama karyawan (Sedarmayanti 2012:92)	Likert
Kepemimpinan (X2) Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Anoraga 2011:34)	a. Komunikasi b. Kejujuran c. Keteladanan d. Kompetensi e. Konsisten f. Hubungan g. Wawasan Anoraga (2011:34)	Likert
Semangat Kerja (Y) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2012:91)	a. Tingkat produktifitas b. Tingkat absensi yang tinggi c. Tingkat perpindahan tenaga kerja yang tinggi d. Kegelisahan dimana-mana Nitisemito (2010:61),	Likert

2.10 Kerangka Pemikiran

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menjadi dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Ket : ————— = Secara Parsial

----- = Secara Simultan

Sumbu H1 = Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Sumbu H2 = Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y).

Sumbu H3 = Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y)

2.11 Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan suatu keputusan, pemecahan persoalan maupun dasar penelitian lebih lanjut, anggapan sebagai satu hipotesis juga merupakan data tetapi karena kemungkinan bisa salah, apabila akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus diuji dahulu dengan memakai data hasil observasi.

Adapun hipotesis penulis dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja di PT Gita Riau Makmur Pekanbaru
- H2 : Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja di PT Gita Riau Makmur Pekanbaru
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja di PT Gita Riau Makmur Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini dilakukan di PT Gita Riau Makmur Pekanbaru dari bulan November – Desember 2017

3.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Gita Riau Makmur pekanbaru yang berjumlah 116 orang.

3.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Metode yang digunakan dalam pengambilan sampelnya dengan menggunakan *Metode Accidental Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kebutuhan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini sampel adalah karyawan PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru.

Jumlah sampel (*size of sample*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N= Jumlah Populasi

E = Presentasi tingkat kesalahan yang di toleransi 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{116}{1 + 116(0,1)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+1,16} = 53,70 \text{ dibulatkan menjadi } 54 \text{ orang}$$

Jadi, disini yang akan dijadikan sampel penelitian penulis ditetapkan sebanyak 54 orang dari populasi, dengan pengambilan sampel secara *Accidental* yaitu mengambil sampel secara acak (kapanpun dan dimanapun) asal memenuhi syarat sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut :

Menyebarkan pertanyaan atau kuesioner kepada karyawan PT Gita Riau

Makmur Pekanbaru

Wawancara dengan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan penelitian dengan mengadakan tanya jawab langsung tentang topik yang diteliti.

Dilakukan observasi di perusahaan yaitu dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan perusahaan.

Teknik Analisis Data

Teknik skala pengukuran

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian setiap jawaban pertanyaan berdasarkan skala Likert menurut (Sugiyono, 2012:86), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun bobot penelitian terhadap jawaban kuesioner adalah sebagai berikut

Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Analisis Kuantitatif

Pendekatan yang mendekatkan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti.

3.6 Uji Kualitas Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.

Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$. Jadi korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika suatu item dinyatakan tidak valid maka item pernyataan itu tidak dapat digunakan dalam uji- uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner dinyatakan reliabel atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal, seperti diketahui, uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. (Ghozali 2013:110).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisa regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji autokolerasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen satu sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistik *Durbin-Watson*. Yang dimana ketentuan tersebut sebagai berikut :

- Apabila angka DW dibawah -2 maka ada autokorelasi positif
- Apabila angka DW diantara -2 dan $+2$ maka tidak ada autokorelasi
- Apabila angka DW diatas $+2$ maka ada autokorelasi negative



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari R^2 maka terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas tersebut. (Ghozali, 2013:91).

Multikolinearitas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Toleransi}$$

- Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikolinearitas diantara variabel bebas.
- Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis Regresi Linear berganda yaitu suatu metode statistik yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas atribut produk yang terdiri dari kualitas, fitur, dan desain dengan variabel terikat keputusan pembelian dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja sebagai variabel terikat

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kepemimpinan

β₀ = Konstanta

e = Standar error

β₁, β₂, = Koefisien regresi

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara persial (uji t), uji secara simultan (Uji F), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t-test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Uji secara Parsial (uji t)

Uji secara Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. (Ghozali 2013:113) menjelaskan, kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka: H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka: H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Uji secara simultan (uji F)

Uji secara Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Umar(2008:138) menjelaskan, kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2), artinya ukuran yang digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Karena variabel independen pada lebih dari 2, maka koefisien determinan yang digunakan adalah Adjusted R Square (**Ghozali 2013:114**). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah singkat PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru

PT Gita Riau Makmur Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis penjualan dan pendistribusian kendaraan roda empat serta pelayanan purna jual (aftersales). Pendiri Budi Utomo Tanggal 25 Maret 2001 No. 112, SIUP No. 1/B.04.01/BPTPM/I/2015, NPWP 02.179.329.4-218.000, TDP 040114503846, dengan modal awal 12 milyar.

Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang sangat baik, Ford Motor Indonesia (FMI) telah menganugerahi akreditasi kepada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru sebagai Dealer Gita Riau Makmur, dimana wilayah operasional PT Gita Riau Makmur Pekanbaru mencakup 4(empat) area utama di Riau, Riau Kepulauan, Sumbar yang masih terfokus pada kota Pekanbaru, Duri, Padang dan Batam.

1. Visi

Menjadi perusahaan penyedia barang & jasa nomor satu di Indonesia dan sebagai pilihan utama bagi pelanggan, pemasok dan karyawan.

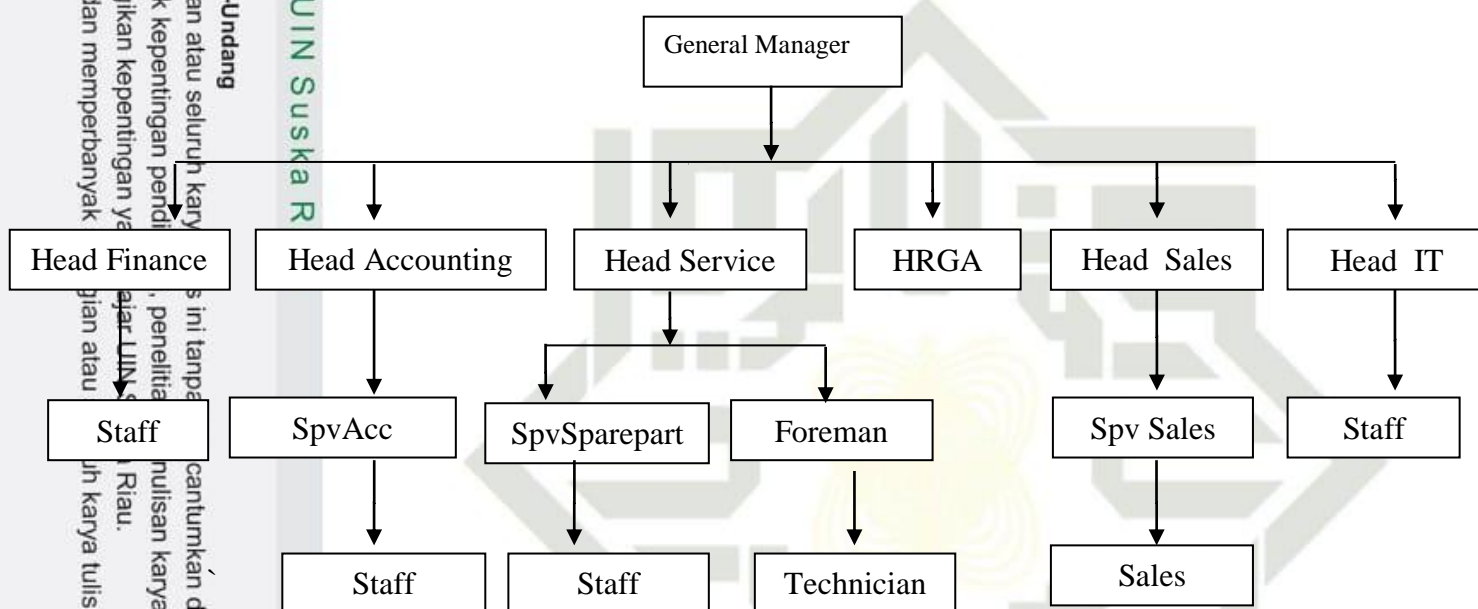
2. Misi

Mengutamakan kepuasan dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan sistem manajemen yang profesional dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

4.2 Struktur Organisasi PT Gita Riau Makmur Pekanbaru

Gambar. 4.1

Struktur Organisasi PT Gita Riau Makmur Pekanbaru



Sumber : PT Gita Riau Makmur Pekanbaru 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi pada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. General Manager
 - a. Bertanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
 - b. Bertanggung jawab kepada pimpinan pusat.
 - c. Mempunyai wewenang tertinggi dalam pengambilan keputusan.
 - d. Mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan.
2. Head Finance
 - a. Bertanggung jawab yang berkaitan dalam investasi.
 - b. Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan pembelanjaan.
 - c. Merencanakan, mengatur dan mengontrol arus kas perusahaan.
 - d. Mengawasi analisis keuangan perusahaan.
3. Head Accounting
 - a. Membuat laporan keuangan.
 - b. Membuat laporan pajak PPh dan Ppn.
 - c. Membuat perencanaan dan strategi perpajakan
4. Head Service

Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan kerja tim service agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
5. HRGA
 - a. Bertanggung jawab melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja.
 - b. Pengembangan dan evaluasi karyawan di perusahaan.
 - c. Bertanggung jawab dalam hal kompensasi dan proteksi karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Head Sales

- a. Bertanggung jawab dalam target penjualan dan strateginya.
- b. Mengkoordinasikan team supervisor sesuai rencana aktifitas dengan segmentasi dan target market.

7. Head IT

- a. Bertanggung jawab dalam mengelola teknologi informasi dalam operasional sehari-hari dalam lingkungan perusahaan
- b. Memberikan konsultasi dan solusi teknologi untuk mencapai tujuan dan Strategi bisnis perusahaan.

8. Spv Accounting

Mengatur kerja staff nya dan bertanggung jawab atas hasil kerja staff nya.

9. Spv Sparepart

- a. Membuat perencanaan pengadaan sparepart dan distribusinya.
- b. Mengontrol dan mengawasi operasional gudang termasuk semua barang yang keluar dan masuk dengan SOP.

10. Foreman

- a. Bertanggung jawab dalam melakukan koordinasi dan membina kerja sama tim yang solid.
- b. Bertanggung jawab atas keselamatan kerja bawahannya.

11. Technician

Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan sehingga konsumen merasa puas dengan service yang dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (3,344) > t_{tabel} (2,007) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (6,109) > t_{tabel} (2,007) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
3. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (43,086) > F_{tabel} (3,18) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sementara nilai Adjust R Square sebesar 0,614 atau 61,4% lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sementara sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi dan jaminan keselamatan serta kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen PT Gita Riau Makmur Pekanbaru untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawannya sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Sebaiknya pimpinan pada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru untuk meningkatkan kemampuan, sehingga dapat memberikan arahan kepada karyawan terutama didalam menyampaikan pekerjaan sehingga karyawan menjadi semangat didalam melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya seperti variabel motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an : Al Qhassas ayat 77

Anron Purnomo Pratama, 2012 *Pengaruh Kepemimpinan Pengaruh Kepimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang*. Semarang : Skripsi Universitas Negeri Semarang.

Dayo Akintayo, 2012. *Working Environmentm Workers Morale And Perceived Productivity In Industrial Organizations In Nigeria*. Education research journal vol. 2 (@) : 87-93

Ferry Saputra, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT ADEI Pelalawan*. Jurnal Manajemen Bisnis Volume 2 Nomor 3 Tahun 2011.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

H.C Ngampi, 2011. *The Relationship Between Leadership And Employee Morale In Higher Education*. Afrfrican Journal Of Business Manajement Vol. 5(3), Pp.762-776.

Haig Malvinas S, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT PRIMA Rasa Lestari*. Jurnal Manajemen, Volume 1 Nomor 3 Tahun 2013.

Hasibuan, Malayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan . Jakarta : Bumi Aksara

Lidia Silviana Sihombing, 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Perumahan (PP) Kantor DVO-1 Medan*: Skripsi Universitas Sumatera Utara.

Robbins, P. Stephen. 2012. *Organizational Behavior*. 11th edition. Pearson Prentice Hall.

Santoso, Singgih. 2010. *Statisitik Multivariat*. Jakarta: Gramedia.

Sedarmayanti, 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV.

Mandar Maju.

Sugiyono. 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*, Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka.

Winardi. 2011. *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenda Media Group.

Sri Ramadhani, 2009. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Arara Abadi. *Jurnal Ekonomi Bisnis* Volume 01 Nomor 01 Tahun 2009.

Bakhtiar, 2017. Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Adminitrasi Bisnis* Volume 1 Nomor 2 Tahun 2017.

Karsini, dkk, 2016. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis* Volume 3 Nomor 1 Tahun 2016.



UIN SUSKA RIAU



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Lingkungan Kerja								Kepemimpinan								Semangat				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total	p1	p2	p3	p4	Total
sampel 1	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
sampel 2	1	2	5	4	1	2	5	20	2	4	2	3	3	4	3	21	4	2	4	1	11
sampel 3	5	4	5	5	5	4	5	33	4	2	2	5	2	3	4	22	5	5	5	5	20
sampel 4	5	1	5	2	5	1	5	24	3	4	4	4	4	3	4	26	3	2	4	5	14
sampel 5	3	4	2	2	3	4	2	20	3	5	5	1	5	2	3	24	4	3	3	2	12
sampel 6	1	2	4	4	1	2	4	18	3	4	4	4	3	4	3	25	3	2	4	1	10
sampel 7	2	4	5	2	2	4	5	24	2	4	4	3	4	5	1	23	4	5	5	2	16
sampel 8	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	2	5	4	4	4	26	5	5	5	5	20
sampel 9	3	2	4	5	3	2	4	23	3	3	3	3	2	4	3	21	5	5	5	5	20
sampel 10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	2	5	17
sampel 11	3	4	3	3	3	4	3	23	4	3	3	3	3	3	4	23	4	5	3	1	13
sampel 12	3	5	3	3	3	5	3	25	4	5	5	3	5	3	3	28	4	5	3	4	16
sampel 13	3	2	3	2	3	2	3	18	2	3	3	5	3	3	4	23	5	1	5	2	13
sampel 14	5	5	5	5	5	5	5	35	2	4	2	3	4	5	1	21	4	5	5	2	16
sampel 15	3	4	2	2	3	4	2	20	4	4	2	4	5	2	4	25	4	5	4	4	17
sampel 16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	19
sampel 17	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	2	5	5	28	5	5	5	5	20
sampel 18	1	2	4	4	1	2	4	18	5	5	5	5	5	4	5	34	5	3	5	5	18
sampel 19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	1	2	3	1	5	2	19	3	2	4	3	12
sampel 20	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
sampel 21	5	5	5	5	5	5	5	35	4	3	3	3	2	5	4	24	4	4	3	3	14
sampel 22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
sampel 23	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	4	33	4	5	5	5	19
sampel 24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	3	5	4	3	29	5	5	5	5	20
sampel 25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
sampel 26	5	4	2	2	5	4	2	24	4	4	4	4	4	2	4	26	5	5	5	2	17
sampel 27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	18
sampel 28	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
sampel 29	5	2	4	5	5	2	4	27	2	3	3	3	3	4	4	22	5	2	5	2	14
sampel 30	4	5	5	5	4	5	5	33	2	5	5	4	5	5	4	30	5	5	5	4	19
sampel 31	3	3	3	5	3	3	3	23	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	3	4	15
sampel 32	2	5	2	5	2	5	1	22	5	5	5	5	5	1	5	31	5	2	5	5	17
sampel 33	3	4	3	2	3	4	3	22	4	4	4	4	4	3	5	28	5	4	5	3	17
sampel 34	1	2	1	5	2	2	1	14	5	5	5	5	5	1	5	31	5	5	5	5	20
sampel 35	1	1	2	3	1	1	2	11	5	1	1	3	1	2	2	15	3	2	4	3	12
sampel 36	3	5	3	3	3	5	3	25	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	4	19
sampel 37	1	2	2	5	1	2	2	15	4	3	3	3	3	2	4	22	4	4	3	2	13
sampel 38	1	2	5	5	1	2	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	5	18
sampel 39	1	2	2	1	1	2	2	11	4	5	5	5	5	2	4	30	4	5	5	5	19
sampel 40	3	2	3	3	3	2	3	19	4	5	5	3	5	3	3	28	2	4	3	2	11
sampel 41	2	2	1	3	2	2	1	13	2	5	5	1	5	1	5	24	3	2	4	3	12
sampel 42	5	4	2	5	5	4	2	27	4	4	4	4	4	2	4	26	4	5	5	4	18
sampel 43	3	5	3	2	3	5	3	24	2	1	1	2	1	3	4	14	5	4	2	5	16
sampel 44	5	2	5	2	5	2	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
sampel 45	5	5	5	5	5	5	5	35	2	3	3	3	3	5	4	23	5	5	5	4	19
sampel 46	5	5	5	5	5	5	5	35	2	2	2	4	2	5	4	21	5	4	5	4	18
sampel 47	2	2	3	3	3	2	3	18	2	2	2	3	2	3	4	18	1	2	2	2	7
sampel 48	3	2	2	3	3	2	3	18	2	2	2	3	2	3	4	18	1	2	4	2	9
sampel 49	2	2	3	1	2	2	3	15	2	2	2	2	2	3	1	14	1	2	3	4	10
sampel 50	2	3	2	3	2	3	2	17	2	1	1	1	1	2	3	11	2	3	1	2	8
sampel 51	4	1	3	1	2	1	3	15	2	2	2	2	2	3	2	15	3	3	3	2	11
sampel 52	3	2	3	2	3	2	1	16	3	2	2	1	2	1	3	14	2	2	4	3	11
sampel 53	2	1	3	1	2	1	3	13	2	3	3	2	3	3	1	17	3	3	3	2	11
sampel 54	2	2	4	3	2	2	4	19	3	2	2	1	2	4	1	15	3	1	2	3	9

tinjauan suatu masalah.

n Syarif Kasim Riau



p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	14.8	14.8	14.8
2.00	8	14.8	14.8	29.6
3.00	13	24.1	24.1	53.7
4.00	5	9.3	9.3	63.0
5.00	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.4	7.4	7.4
2.00	18	33.3	33.3	40.7
3.00	2	3.7	3.7	44.4
4.00	12	22.2	22.2	66.7
5.00	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.7	3.7	3.7
2.00	10	18.5	18.5	22.2
3.00	13	24.1	24.1	46.3
4.00	8	14.8	14.8	61.1
5.00	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.4	7.4	7.4
2.00	10	18.5	18.5	25.9
3.00	10	18.5	18.5	44.4
4.00	6	11.1	11.1	55.6

1. Uraian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5.00	24	44.4	44.4	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	13.0	13.0	13.0
2.00	9	16.7	16.7	29.6
3.00	14	25.9	25.9	55.6
4.00	4	7.4	7.4	63.0
5.00	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.4	7.4	7.4
2.00	18	33.3	33.3	40.7
3.00	2	3.7	3.7	44.4
4.00	12	22.2	22.2	66.7
5.00	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.4	7.4	7.4
2.00	8	14.8	14.8	22.2
3.00	13	24.1	24.1	46.3
4.00	8	14.8	14.8	61.1
5.00	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	7

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	21.1667	43.160	.775	.877
p2	21.1481	44.317	.739	.882
p3	20.8889	46.855	.688	.888
p4	20.8889	48.025	.540	.904
p5	21.1667	43.009	.802	.874
p6	21.1481	44.317	.739	.882
p7	20.9259	46.523	.668	.890

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

Riau

UIN SUSKA RIAU

Kepemimpinan

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	16	29.6	29.6	29.6

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarahkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.00	7	13.0	13.0	42.6
4.00	16	29.6	29.6	72.2
5.00	15	27.8	27.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.4	7.4	7.4
2.00	8	14.8	14.8	22.2
3.00	8	14.8	14.8	37.0
4.00	13	24.1	24.1	61.1
5.00	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.6	5.6	5.6
2.00	13	24.1	24.1	29.6
3.00	8	14.8	14.8	44.4
4.00	9	16.7	16.7	61.1
5.00	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.3	9.3	9.3
2.00	4	7.4	7.4	16.7
3.00	16	29.6	29.6	46.3
4.00	11	20.4	20.4	66.7
5.00	18	33.3	33.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyediakan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Valid	1.00	4	7.4	7.4	7.4
	2.00	11	20.4	20.4	27.8
	3.00	8	14.8	14.8	42.6
	4.00	9	16.7	16.7	59.3
	5.00	22	40.7	40.7	100.0
Total		54	100.0	100.0	

i Und:

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	7.4	7.4	7.4
	2.00	8	14.8	14.8	22.2
	3.00	15	27.8	27.8	50.0
	4.00	9	16.7	16.7	66.7
	5.00	18	33.3	33.3	100.0
Total		54	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.3	9.3	9.3
	2.00	3	5.6	5.6	14.8
	3.00	9	16.7	16.7	31.5
	4.00	21	38.9	38.9	70.4
	5.00	16	29.6	29.6	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	21.8333	36.255	.607	.857
p2	21.6667	32.113	.835	.825
p3	21.7963	31.826	.823	.826

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



p4	21.7778	33.987	.721	.842
p5	21.7593	32.111	.783	.832
p6	21.8519	41.298	.404	.907
p7	21.6481	36.157	.599	.858

Dilindungi Undang-Undang

ciptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University

Semangat kerja

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.6	5.6	5.6
2.00	3	5.6	5.6	11.1
3.00	8	14.8	14.8	25.9
4.00	13	24.1	24.1	50.0
5.00	27	50.0	50.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Riau

2. Dianggap mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.7	3.7	3.7
2.00	12	22.2	22.2	25.9
3.00	6	11.1	11.1	37.0
4.00	9	16.7	16.7	53.7
5.00	25	46.3	46.3	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.9	1.9	1.9
2.00	4	7.4	7.4	9.3
3.00	10	18.5	18.5	27.8
4.00	10	18.5	18.5	46.3
5.00	29	53.7	53.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.6	5.6	5.6
2.00	13	24.1	24.1	29.6
3.00	7	13.0	13.0	42.6
4.00	9	16.7	16.7	59.3
5.00	22	40.7	40.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	4

Item-Total Statistics

1. Uraian mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	11.5741	8.815	.721	.671
p2	11.8519	8.921	.569	.748
p3	11.5000	10.292	.540	.760
p4	12.0185	8.735	.567	.751

Undang-Undang

milik UIN Suska Riau

Output State

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.614	2.42748	1.849

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Semangat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.788	2	253.894	43.086	.000 ^a
	Residual	300.527	51	5.893		
	Total	808.315	53			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Semangat

2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



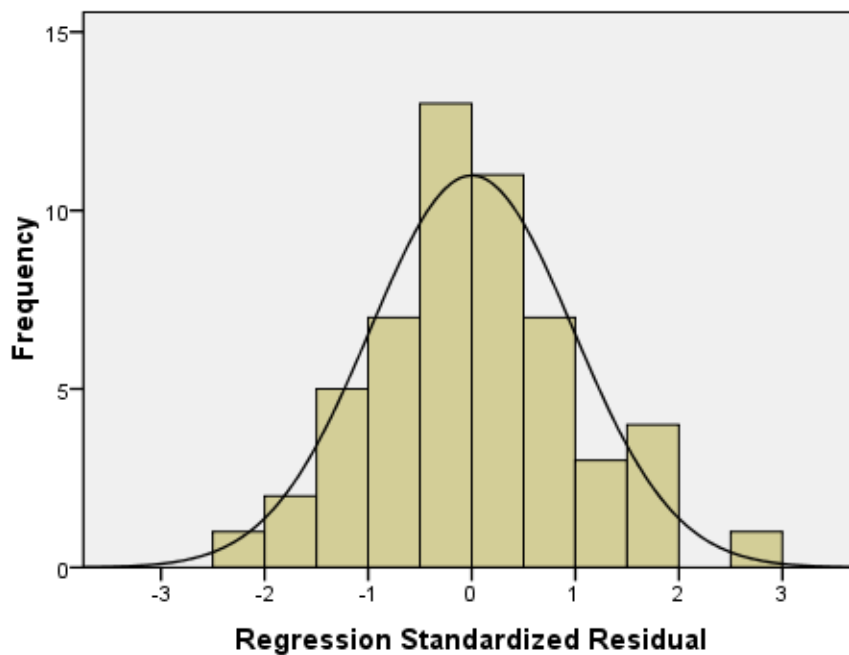
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.092	1.393		2.219	.031		
Lingkungan	.162	.048	.323	3.344	.002	.783	1.276
Kepemimpinan	.338	.055	.589	6.109	.000	.783	1.276

a. Dependent Variable: Semangat

Histogram

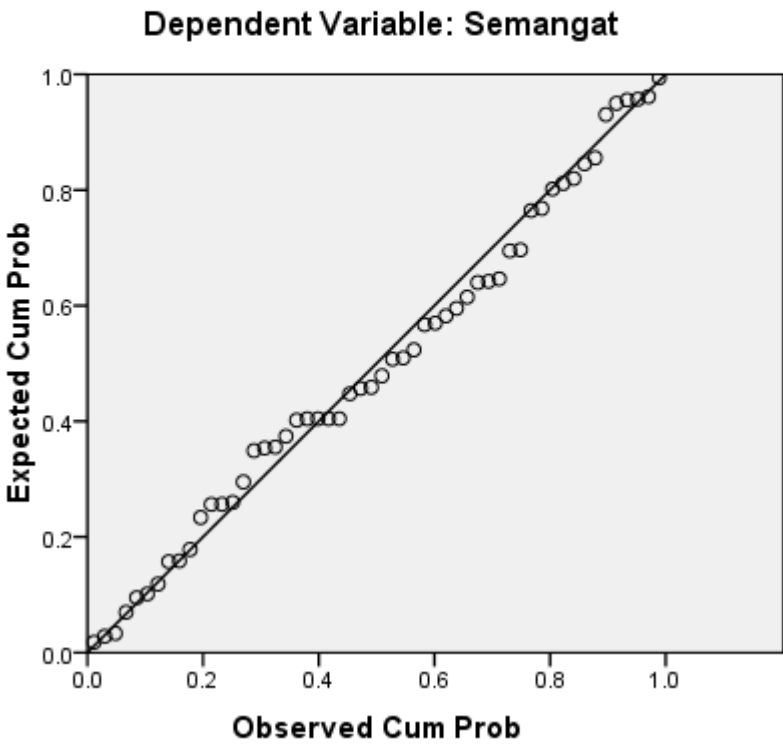
Dependent Variable: Semangat



2. Diarahkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Diarahkan mengemukakan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



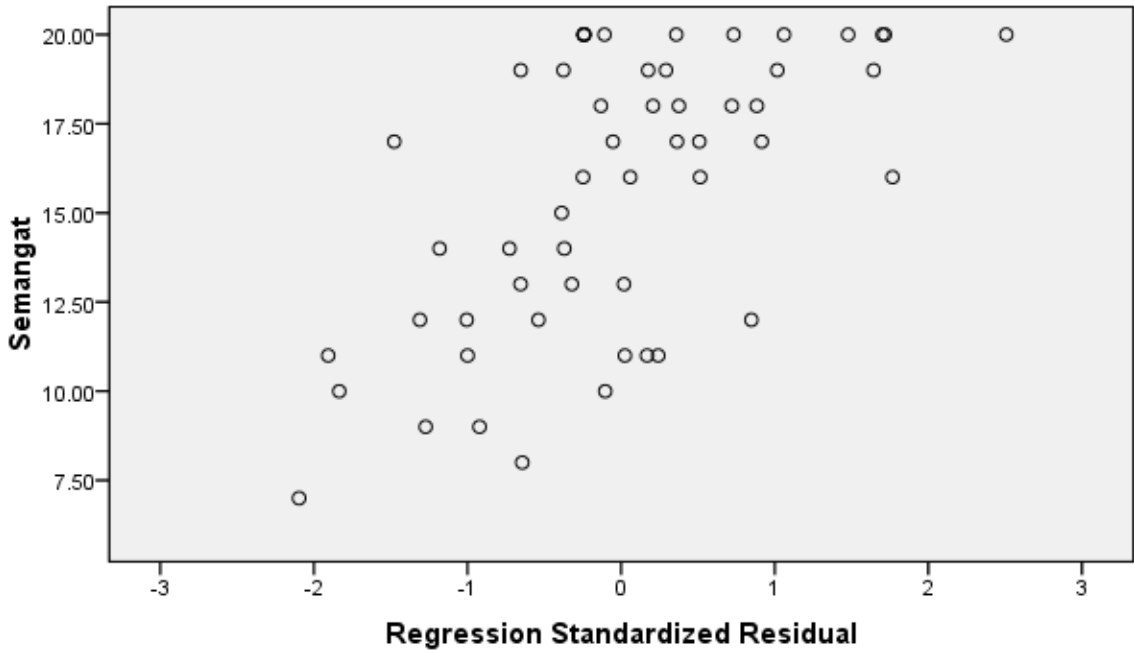
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scatterplot

Dependent Variable: Semangat



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 -200

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sulta

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau t
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sultana

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sulta

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memunculkan dan membebarluaskan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

df untuk penyebut (N2)		df untuk pembilang (N1)														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Stak sipa milik UIN Suska Riau	136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
	137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.73
	141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
	146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
	147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
	148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
	149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
	150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
	151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
	152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
	153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
	154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
	155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
	157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
	158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
	172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
	173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
	174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
	175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72	
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72	
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72	
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72	
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



Berikut adalah beberapa foto mengenai kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT Gita Riau Makmur Pekanbaru :

Gambar 1.1



Gambar 1.2



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.